



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

PLAN DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
INSTITUCIONALES

AÑO 2021

Código: 300-GH-D003
Versión: 4
Fecha: 26/04/2021
Página: Página 1 de
12

Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales



-LOTERIA DE CUNDINAMARCA-
-2021-
OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

PLAN DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
INSTITUCIONALES
AÑO 2021

Código: 300-GH-D003
Versión: 4
Fecha: 26/04/2021
Página: Página 2 de
12

CONTENIDO

- LOTERIA DE CUNDINAMARCA-.....	1
1. JUSTIFICACION	3
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL	3
2.1 ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD /ESTRATEGICOS	3
2.2 ENLACE CON LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA	3
3. OBJETIVOS	4
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. ALCANCE	4
4. NORMATIVIDAD	4
5. DOCUMENTOS Y REGISTROS DEL SGC QUE APLICAN	8
6. MARCO CONCEPTUAL.....	8
Bienestar Social.....	8
Incentivos:	8
Beneficiarios.....	8
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	8
7.1 Cronograma Plan de Bienestar Año 2021	9
8. PLAN DE INCENTIVOS	10
Tabla 2	10
8.1 Cronograma Plan de Incentivos Año 2021	10
9. INDICADORES	11
10. Medición de Clima Laboral	11
11. Evaluación y seguimiento.....	12



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

PLAN DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
INSTITUCIONALES
AÑO 2021

Código: 300-GH-D003
Versión: 4
Fecha: 26/04/2021
Página: Página 3 de
12

1. JUSTIFICACION

Para la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca el talento humano es un pilar fundamental, a través del cual se da cumplimiento a los objetivos institucionales, de ahí la importancia de su bienestar, el cual debe ser el eje y prioridad fundamental de la entidad, razón por la cual el presente Plan tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, para ello, el Grupo de Gestión Humana asumió el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, las cuales se encuentran en coherencia con el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional y el Plan de Gobierno "Cundinamarca más Competitiva".

En cumplimiento de lo anterior se realizó el diagnóstico de necesidades que tiene como objetivo, la identificación de situaciones a mejorar mediante proyectos de mejoramiento de las fortalezas del personal de la estructura organizacional como una de las necesidades de Bienestar, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura


2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1 ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD /ESTRATEGICOS

Garantizar un ambiente laboral óptimo a los funcionarios a través de la medición del clima organizacional con el fin de definir estrategias de intervención que permitan mejorar el desempeño del talento humano y aporte al logro de los objetivos de la Empresa.

2.2 ENLACE CON LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA

Está comprometida con el fortalecimiento y las competencias de sus funcionarios, el bienestar social y el otorgamiento de incentivos, la modernización tecnológica y la implementación de acciones encaminado al fortalecimiento de la seguridad de la Información.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2021</p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 4 Fecha: 26/04/2021 Página: Página 4 de 12</p>
--	---	--

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, promover y ejecutar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Lotería de Cundinamarca y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- b. Propiciar la participación de los servidores PÚBLICOS en actividades internas y externas que inciden en aspectos individuales, familiares y sociales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida.
- c. Incentivar el trabajo en equipo a través de acciones y con actividades de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- d. Contribuir a una mejor calidad de vida en el trabajo, con acciones que reconozcan los funcionarios con alto desempeño laboral.

3. ALCANCE

El plan de Bienestar está dirigido y diseñado para todos los funcionarios de la empresa y sus familias.

4. NORMATIVIDAD

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno en materia de bienestar, se presenta la normatividad que soporta los planes de Bienestar.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

PLAN DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
INSTITUCIONALES
AÑO 2021

Código: 300-GH-D003
Versión: 4
Fecha: 26/04/2021
Página: Página 5 de
12

compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019) En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son, otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2021</p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 4 Fecha: 26/04/2021 Página: Página 6 de 12</p>
--	---	--

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

PLAN DE BIENESTAR E
INCENTIVOS
INSTITUCIONALES

AÑO 2021

Código: 300-GH-D003
Versión: 4
Fecha: 26/04/2021
Página: Página 7 de
12

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.


Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Decreto 648 de 2017. Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

- MECI- Modulo de Control de Planeación y Gestión, Componente Gestión del Talento Humano, Elemento 1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos; 2. Desarrollo de Talento Humano.
- Norma ISO 9001:2015
- Decreto 1499 de 2017 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano, Versión 2.
- Ley 1960 de 2019 Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. (...)

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2021</p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 4 Fecha: 26/04/2021 Página: Página 8 de 12</p>
---	---	--

5. DOCUMENTOS Y REGISTROS DEL SGC QUE APLICAN

- Documentos con los estudios de análisis de riesgo psicosocial y de clima laboral.
- Cronograma Plan de Bienestar.
- Cronograma Plan de Incentivos.

6. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan de estímulos e Incentivos, está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función PÚBLICA DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

Bienestar Social.

Son los programas que la entidad debe organizar a partir de las iniciativas de los servidores PÚBLICOS como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Incentivos:

Son aquellas actividades realizadas por las empresas, que proponen estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos institucionales.

Beneficiarios

Son beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en la normatividad vigente.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar e incentivos 2021 de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca se elabora a través de la



detección, recolección de el análisis del diagnóstico de necesidades realizado, siendo estos los principales insumos para la elaboración del Programa y del cronograma de actividades, arrojando los siguientes resultados

Necesidades de bienestar y

capacitación Condiciones

laborales – riesgo psicosocial

Competencias Individuales

Competencias del ser: Comunicación, Liderazgo y relacionamiento

Actividades Ámbito Familiar: Involucran al Servidor en relación con su familia.

- Día de la familia
- Vacaciones Creativas Encuentro de adolescentes
- Jornada de la familia y su mascota.
- Solos y Solas.

Actividades Deportivas: las cuales buscan afianzar la integración de los servidores. Gimnasio –. Actividades mensuales grupales

- (rumba, yoga, Pilates, zumba, aeróbicos, entrenamiento funcional, kitboxin)


Actividades de Reconocimiento:

Estas actividades buscan Motivar el desempeño laboral de los(as) servidores(as) públicos (as).

En relación a lo anterior y con ocasión de la pandemia por el virus COVID- 19, y de acuerdo como surjan las situaciones y restricciones emitidas por el gobierno nacional, las directrices departamentales y distritales, la mayor parte de las actividades se desarrollarán de forma virtual.

7.1 Cronograma Plan de Bienestar Año 2021

Actividad	MES												Participantes	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Día de la mujer			X											Funcionarias Lotería
Día del hombre			X											Funcionarios Lotería
Día del Niño				X										Funcionarios Lotería
Actividad integración familiar				X										
Día de la secretaria				X										Funcionarias Lotería
Día de la madre					X									Funcionarios Lotería
Día del padre						X								Funcionarios Lotería

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>		<p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2021</p>												<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 4 Fecha: 26/04/2021 Página: Página 11 de 12</p>			
	programados los días de sorteo, previo visto bueno del jefe inmediato o coordinador del sorteo																
2	Otorgar descanso remunerado por el Día del Cumpleaños a los funcionarios.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			Funcionarios Lotería
3	Taller liderazgo personal	X															Funcionarios Lotería (11 de acuerdo a encuesta)
4	Participación en Juegos de la Gobernación de Cundinamarca (siempre y cuando se cumplan los protocolos de bioseguridad, aprobados para la copa Gobernación) O Actividades de Yoga, Pilates y Zumba						X	X	X	X							Funcionarios Lotería
5	Efectuar concurso de conocimiento de la Empresa													X			Funcionarios Lotería
6	Taller o conferencia para preparar a los pre pensionados para el retiro													X			Funcionarios Pre pensionados Lotería

9. INDICADORES

1. El Indicador que mide el cumplimiento del Plan de Bienestar de la Lotería es de Eficacia:

Actividades de Bienestar Realizadas en el
Período x 100 Actividades
de Bienestar Programadas en el Período

2. El Indicador que mide el cumplimiento del Plan de Incentivos de la Lotería es de Eficacia:

Actividades de Plan de Incentivos Realizadas en el
Período x 100
Actividades de Plan de Incentivos Programadas en el
Período

10. Medición de Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

La medición se realizará de acuerdo con la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial durante el presente año, el análisis de sus resultados y las áreas a intervenir en la Empresa para

SI ESTE DOCUMENTO SE IMPRIME NO ES UNA COPIA CONTROLADA

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2021</p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 4 Fecha: 26/04/2021 Página: Página 12 de 12</p>
--	---	---

mejorar su clima laboral.

11. Evaluación y seguimiento

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido se definieron indicadores que permiten medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano, y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Doris Castañeda P. Técnico Administrativo Coordinadora de Calidad 20/12/2018	Carlos Hernando Valdés Cruz Jefe Oficina Administrativa y Financiera 20/12/2018	Carlos Gabriel Garcia Prieto Gerente General 31/12/2018
ACTUALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
Juan Carlos Gravió García Jefe Oficina Asesora de Planeación e Informática 24/01/2020	Carlos Hernando Valdés Cruz Jefe Oficina Administrativa y Financiera 24/01/2020	Yenny Dianith Barrios Gómez Gerente General 27/01/2020
Diego López Hernández Jefe Oficina Asesora de Planeación e Informática 28/01/2021	Yisseth Martínez Martín Jefe Oficina Administrativa y Financiera 28/01/2021	Yenny Dianith Barrios Gómez Gerente General 28/01/2021
Diego López Hernández Jefe Oficina Asesora de Planeación e Informática 26/04/2021	Yisseth Martínez Martín Secretaria General 26/04/2021	Esperanza Fandiño Estrada Gerente General 26/04/2021

CONTROL DE CAMBIOS		
No. Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	31/12/2018	Se solicitó elaborar el Plan e incluirlo en la documentación del SGI en el Listado Maestro de Información Documentada.
2	24/01/2020	Se solicitó modificar el Plan, para establecer los Incentivos y bienestar de los funcionarios durante el año 2020.
3	28/01/2021	Se solicitó modificar el Plan, para establecer los Incentivos y bienestar de los funcionarios durante el año 2021.
3	26/04/2021	Se solicitó modificar el Plan, para establecer los Incentivos para quienes apoyen actividades del día de sorteo el año 2021.